



## **Jadwiga Bakonyi**

dr, Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu

# Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie, jako element zarządzania firmą w ocenie studentów

## Wprowadzenie

Każde przedsiębiorstwo wypracowało w różnym stopniu własną kulturę bezpieczeństwa. Rolę pierwszoplanową w budowaniu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie pełni pracodawca, a obowiązek ten obecnie uznawany jest za główne zadanie zarządzania bezpieczeństwem. Rosnąca świadomość powoduje, że podejście do problemu bezpieczeństwa staje się kompleksowe, angażujące zarówno pracowników, jak i kierownictwo; istotną rolę w tym zakresie odgrywa współpraca pracowników i pracodawcy.

Celem artykułu jest ukazanie kultury bezpieczeństwa jako istotnego elementu zarządzania, wskazanie czynników mających wpływ na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w organizacjach oraz określenie podejścia pracowników do budowania bezpiecznych warunków pracy. Pojęcie kultury bezpieczeństwa można odnieść zarówno do społeczeństwa czy przedsiębiorstwa, jak i do jednostki. Indywidualne przekonania i wyznawane wartości, świadomość zagrożeń, a także poczucie osobistej odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa przekładają się na kulturę bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach. W badaniach posłużono się narzędziem pozwalającym na ocenę klimatu bezpieczeństwa, co pośrednio pozwala na monitorowanie poziomu kultury bezpieczeństwa.

## Kultura organizacyjna, kultura bezpieczeństwa, klimat bezpieczeństwa pracy

Termin „kultura” jest wieloznaczny, odmiennie definiowany przez przedstawicieli różnych nauk, zwykle obejmuje jednak ogół wartości, zasad i norm współżycia przyjętych przez określoną zbiorowość. Rozpatrując pojęcie „kultury bezpieczeństwa”, należy wcześniej wspomnieć o pojęciu dla niej pierwotnym, jakim jest „kultura organizacyjna”. Kultura organizacyjna kształtowana jest przez: otoczenie zewnętrzne, typ organizacji, cechy jej i pracowników. Wyróżnić można tu trzy poziomy: założenia, normy i wartości oraz artefakty. Poziomy te dotyczą w równej mierze kultury bezpieczeństwa pracy, gdyż kultura bezpieczeństwa jest elementem, podsystemem kultury organizacyjnej. Ryszard Studenski charakteryzuje kulturę bezpieczeństwa jako zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników, powodujących aktywowanie i podtrzymywanie działań chroniących życie i zdrowie w pracy, jak i poza nią<sup>1</sup>.

Jednym z modeli wskazującym, że konieczność poprawy, doskonalenia kultury bezpieczeństwa jest nieodzowna, jest model Patricka Hudsona, obrazujący ewolucję kultury bezpieczeństwa, gdzie wzrost zaufania i stopnia poinformowania określa rodzaje kultur. Kolejne poziomy w tej hierarchii to:

- **Kultura patologiczna**, w której pracownik jest obwiniany w przypadku wystąpienia problemów z bezpieczeństwem; ważne jest, aby nie zostać przyłapanym na popełnianych wykroczeniach.
- **Kultura reaktywna** – wystąpienie zdarzenia niebezpiecznego lub wypadku koncentruje uwagę na zagadnieniach bezpieczeństwa. Wraz z upływem czasu następuje powrót do działań rutynowych, lekceważących zasady bezpieczeństwa.
- **Kultura wyrachowania** obejmuje systemy zarządzania bezpieczeństwem, potrzebę ich istnienia rozumie kadra zarządzająca; formalne zasady tych systemów narzucają się pracownikom.
- **Kultura zapobiegawcza, proaktywna** charakteryzuje się tym, że zarówno kierownictwo, jak i pracownicy troszczą się o bezpieczeństwo, wykazują zrozumienie i zainteresowanie problemami bezpieczeństwa.
- **Kultura kompleksowa** (odradzająca się) cechuje się partycypacją w zarządzaniu bezpieczeństwem, wiążącą się z zaufaniem i informowaniem, często z dążeniem do poziomu „zero wypadków”<sup>2</sup>.

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w organizacji jest integralną częścią zarządzania firmą oraz elementem składającym się na jej wizerunek. Wysoka kultura bezpieczeństwa w firmie to poczucie odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa. Wymiernym efektem wysokiej kultury bezpieczeństwa jest mniejsza ilość wypadków, lepsza wydajność pracy oraz właściwe warunki pracy pracowników, które są najbardziej odczuwalnym elementem działań w zakresie poprawy BHP. W procesach kształtowania kultury bezpieczeństwa istotne są trzy elementy<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> R. Studenski, *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2000, nr 9, s. 1.

<sup>2</sup> *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Modele, diagnoza i kształtowanie*, red. A. Rakowska, CeDeWu, Warszawa 2013, s. 51–53.

<sup>3</sup> Z. Żurkowski, *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2015, z. 77, s. 325.

- środowisko fizyczne (narzędzia, maszyny, organizacja stanowiska pracy);
- zachowania pracowników (m.in. przestrzeganie przepisów BHP, komunikacja);
- cechy wewnętrzne pracowników (kompetencje, motywacja).

Kultura bezpieczeństwa to pojęcie złożone, obejmuje z jednej strony zachowania i działania pracowników, pośrednio regulowane przez przepisy, procedury i systemy określające zachowania bezpieczne, a z drugiej – łączy się z odczuciami, percepcją pracowników wiążącymi się z miejscem pracy. Ten drugi aspekt dotyczy zagadnienia klimatu bezpieczeństwa. W wielu opracowaniach, niestety zresztą, pojęcia klimatu i kultury bezpieczeństwa są traktowane wymiennie. W artykule potraktowano pojęcie „kultury bezpieczeństwa” jako szersze niż „klimat bezpieczeństwa”.

Klimat bezpieczeństwa pozwala poznać opinię pracowników na temat ich środowiska pracy, wiąże się z postrzeganiem przez pracowników różnych aspektów oraz cech ich organizacji mających wpływ na bezpieczeństwo. Badanie klimatu bezpieczeństwa, pozwala na ocenę kultury bezpieczeństwa pracy.

## Metody badań kultury bezpieczeństwa

Badania kultury bezpieczeństwa oraz klimatu bezpieczeństwa są wymagające ze względu na konieczność uczestnictwa w badaniu pracowników, natomiast od badającego wymaga się umiejętności obserwacji i właściwej interpretacji uzyskanych wyników. Badając kulturę bezpieczeństwa, można posłużyć się szerokim asortymentem narzędzi i metod, część z nich jest specyficzna tylko dla tego obszaru, a część bywa wykorzystywana w innych diagnozach. Metody te można przyporządkować do dwóch wymiarów kultury bezpieczeństwa<sup>4</sup>:

- badania widocznych przejawów kultury bezpieczeństwa (audyty, arkusze, raporty z wypadków, pomiary środowiska, obserwacje); jest to diagnoza pośrednia kultury bezpieczeństwa, obrazuje zwłaszcza jej skutki;
- badanie ukrytych przejawów kultury bezpieczeństwa, bardziej złożone, wymagające specjalistycznej wiedzy i doświadczenia oraz zwykle zaangażowania zarówno pracowników, jak i obserwatorów zewnętrznych (postawy pracowników, analiza raportów, kwestionariusze); bezpośrednia ocena kultury bezpieczeństwa odnosi się do oceny jej elementów składowych.

Do badań przeprowadzanych w tym zakresie należy zaliczyć także badanie klimatu bezpieczeństwa wykorzystujące kwestionariusze ankietowe, analizujące poziom klimatu bezpieczeństwa. Kwestionariusze takie są opracowywane przez różne ośrodki, różnią się między sobą obszarami, które podlegają diagnozowaniu, liczbą pytań dla każdego obszaru i zastosowaną skalą odpowiedzi<sup>5</sup>. Badanie pozwala ocenić, jak pracownicy postrzegają różne aspekty bezpieczeństwa w swoim otoczeniu. Skuteczność osiągania właściwego poziomu kultury bezpieczeństwa oraz wprowadzenia zmian kulturowych w organizacji zależy od rzetelnie przeprowadzonej diagnozy klimatu

<sup>4</sup> M. Milczarek, *Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2001, nr 5, s. 17–19.

<sup>5</sup> I. Gabryelewicz, J. Sadłowska-Wrzesińska, A. Kowal, *Koncepcja ankietowego badania poziomu kultury bezpieczeństwa*, [w:] *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji*, t. 2, red. R. Knosala, Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją, Opole 2015, s. 396–406.

bezpieczeństwa oraz właściwej interpretacji uzyskanych wyników. Wyniki mogą być wykorzystane do samooceny firmy, do porównań między jednostkami, a także jako indywidualne wyniki pracownika.

## Badania własne

W roli narzędzia badawczego wykorzystano listę kontrolną. Lista kontrolna pozwala zdiagnozować stan klimatu bezpieczeństwa w organizacji poprzez zadawanie pracownikom pytań dotyczących różnych aspektów środowiska pracy związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, takich jak: zachowania bezpieczne, zaangażowanie kierownictwa, ocena służb bhp, zarządzanie ryzykiem w miejscu pracy, zaplecze techniczne, tempo pracy, poziom zmęczenia, proces i jakość szkolenia w zakresie bhp, atmosfera w miejscu pracy, polityka organizacji w zakresie zarządzania bhp<sup>6</sup>. Narzędziem badawczym był również kwestionariusz ankietowy<sup>7</sup>: rozdano 100 kwestionariuszy, otrzymano 91 poprawnie wypełnionych, będących podstawą niniejszej analizy.

## Charakterystyka badanej populacji

Badanie przeprowadzono w maju 2018 roku. W badaniu uczestniczyła grupa pracujących studentów studiów niestacjonarnych Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu. Ankietę celowo skierowano wyłącznie do studentów studiów uzupełniających magisterskich, ponieważ są to w większości przypadków osoby z doświadczeniem zawodowym, często pełniące odpowiedzialne stanowiska kierownicze.

Szczegółową charakterystykę badanej populacji prezentuje tabela 1. Osoby biorące udział w badaniu należą do różnych grup wiekowych, ale 57% nie przekroczyło jeszcze 30. roku życia. Wiek determinuje kategorię stażu pracy: 62% badanych deklaruje staż pracy do 10 lat, są też w badanej grupie osoby ze znacznie dłuższym stażem pracy, jednak staż powyżej 20 lat deklaruje tylko 15% badanych. Zróżnicowanie badanej grupy ujawnia się również w kategorii zajmowanego stanowiska: dominują osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych (44%), są też liczni przedstawiciele stanowisk inżynierijno-technicznych, produkcyjnych czy służb BHP, a więc tych, których zagadnienia bezpieczeństwa stanowisk pracy dotyczą szczególnie.

## Doświadczenia badanych związane z wypadkami

Osoby ankietowane przed przystąpieniem do właściwych pytań odnoszących się do określenia klimatu bezpieczeństwa poproszono o zaznaczenie odpowiedzi pozwalających ocenić, jak duży procent badanych doświadczyło wypadków lub było uczestnikiem zagrożenia w pracy i poza nią. Dane te w układzie liczbowym i procentowym obrazuje tabela 2.

<sup>6</sup> M. Znajmiecka-Sikora, *Możliwości diagnozy kultury bezpieczeństwa – wstępna analiza własności psychometrycznych narzędzia do pomiaru klimatu bezpieczeństwa*, „Organizacja i Zarządzanie” 2016, z. 66, s. 65–95.

<sup>7</sup> W badaniu wykorzystano (za zgodą autorki) Kwestionariusz Klimatu Bezpieczeństwa – wersja skrócona, opracowany przez Martę Znajmiecką-Sikorę.

Tabela 1. Charakterystyka badanej populacji

	W liczbach	Udział procentowy
<b>Płeć</b>		
Kobieta	56	62 %
Mężczyzna	35	38 %
<b>Wiek</b>		
Do 24 lat	25	27 %
Od 25 do 29	27	30 %
Od 30 do 34	7	8 %
Od 35 do 39	14	15 %
Od 40 do 44	8	9 %
Od 45 do 49	6	7 %
Od 50 do 54	4	4 %
<b>Staż pracy (ogółem)</b>		
Do 5 lat	35	39 %
Od 6 do 10 lat	21	23 %
Od 11 do 15 lat	10	11 %
Od 16 do 20 lat	11	12 %
Od 21 do 25 lat	6	7 %
Od 26 do 30 lat	4	4 %
Powyżej 30 lat	4	4 %
<b>Zajmowane stanowisko</b>		
Produkcyjne	6	7 %
Administracyjne	40	44 %
inż.-techniczne	12	13 %
Służby BHP	4	4 %
Kadra kierownicza	14	15 %
Zarząd	5	6 %
inne	10	11 %

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań.

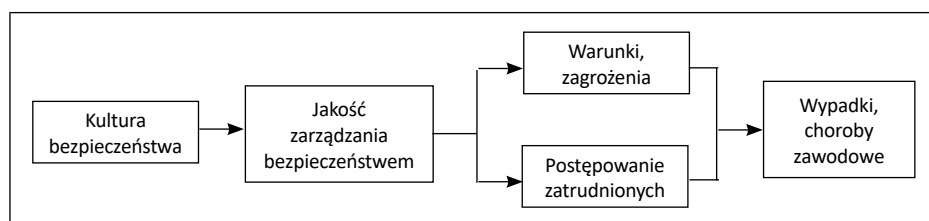
Tabela 2. Wypadkowość badanej grupy

	W liczbach		W procentach	
	Tak	Nie	Tak	Nie
Wypadek w pracy powodujący niezdolność do pracy	2	89	2,2%	97,8%
Wypadek poza pracą powodujący niezdolność do pracy	4	87	4,4%	95,6%
Wypadek w pracy nie powodujący niezdolności do pracy	14	77	15,4%	84,6%
Zdarzenie, powodujące zagrożenie w miejscu pracy, ale nie powodujące urazu	24	67	26,4%	73,6%
Zdarzenie, powodujące zagrożenie poza pracą, ale nie powodujące urazu	33	58	36,3%	63,7%

Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań.

Analiza doświadczeń związanych z wypadkami i zagrożeniami, z jakimi badani mieli kontakt w miejscu pracy lub poza nim, może być jednym z elementów diagnozy kultury bezpieczeństwa (rys.1). Wypadki czy nawet przyzwalanie na niebezpieczne zachowania mogą być symptomem istnienia niepożądanego kultury bezpieczeństwa<sup>8</sup>.

Rysunek 1. Model wpływu kultury bezpieczeństwa na częstość wypadków i chorób zawodowych



Źródło: R. Studenski, *Kultura bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2000, nr 9, s. 2.

Z badań wynika, że tylko 2,2% badanej populacji uczestniczyło w wypadku powodującym niezdolność do pracy, dwukrotnie większa wartość dotyczy wypadków poza miejscem pracy. Wartości te są znacząco wyższe w odniesieniu do kategorii zagrożeń niepowodujących urazu; i tak w miejscu pracy 26,4% badanych zaznaczyło, że takie zdarzenie miało miejsce, a poza miejscem pracy wartość ta osiągnęła aż 36,3%.

## Postrzeganie klimatu bezpieczeństwa przez badanych

Narzędziem wykorzystanym w badaniu jest Kwestionariusz Klimatu Bezpieczeństwa, opracowany przez Martę Znajmiecką-Sikorę i wykorzystany za zgodą autorki. Pozwala on ocenić klimat bezpieczeństwa, na którą to ocenę składa się dziesięć obszarów:

1. Partycypacja pracowników w sprawach bezpieczeństwa → uwzględnianie opinii pracowników.
2. Zachowanie bezpieczne → identyfikacja zachowań bezpiecznych i ryzykownych.
3. Zaangażowanie kierownictwa → diagnoza stosunku pracowników nadzoru do problematyki związanej z bezpieczeństwem w organizacji.
4. Modelowanie i wzmacnianie bezpiecznych zachowań w organizacji → diagnoza wzmocnień stosowanych w organizacji.
5. Zarządzanie ryzykiem w miejscu pracy → działania podejmowane przez organizację w celu ograniczenia ryzyka w miejscu pracy.
6. Zaplecze techniczne i ergonomia → dbałość o park maszynowy i infrastrukturę techniczną.
7. Tempo pracy i poziom zmęczenia → organizacja pracy.
8. Proces szkolenia w zakresie BHP → ocena wiedzy i umiejętności pracowników z zakresu BHP.

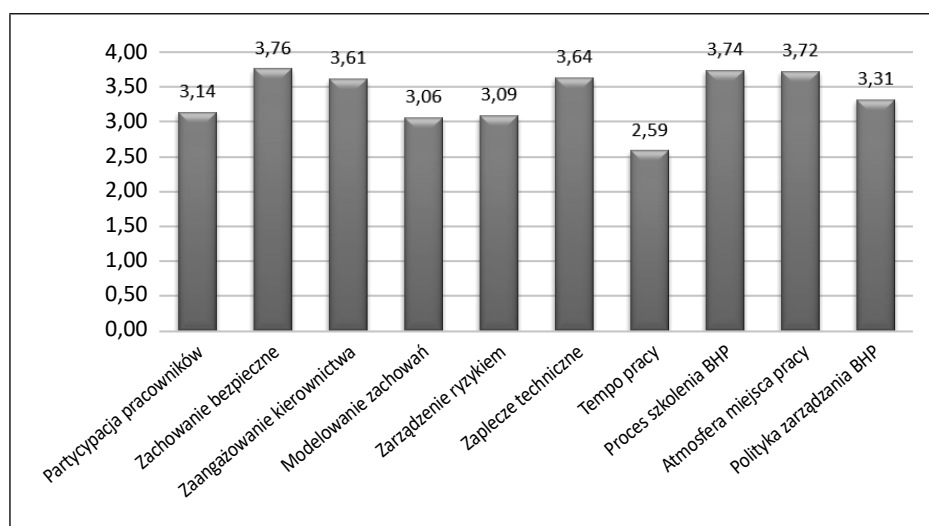
<sup>8</sup> R. Studenski, *op. cit.*, s. 2.

9. Atmosfera w miejscu pracy → ocena relacji społecznych panującymi w organizacji.
10. Polityka organizacji w zakresie zarządzania BHP → ocena działań podejmowanych przez pracodawcy w zakresie kształtowania wysokiej kultury bezpieczeństwa.

Do każdego obszaru przyporządkowano pięć pytań. Ankietowani byli proszeni o wyrażenie opinii poprzez zaznaczenie dla każdego pytania odpowiedzi z zakresu: ZT – zdecydowanie tak, T – tak, TP – trudno powiedzieć, N – nie, ZN – zdecydowanie nie. Następnie odpowiedzi ankietowanych zamieniono na wartości liczbowe, przyporządkowując odpowiednio: 5 – zdecydowanie tak, 4 – tak, 3 – trudno powiedzieć, 2 – nie, 1 – zdecydowanie nie. Przejście na wartości liczbowe pozwoliło na wyliczenie średnich wartości dla każdego pytania, a także obszaru.

Zestawienie obszarów, dla każdego skróconych opisów pytań, wyliczonych wartości średnich i sumarycznych zamieszczono poniżej w tabeli 3. Dla pełniejszego zobrazowania wyników średnie wartości dla każdego obszaru przedstawiono również w postaci wykresu (rys. 2).

Rysunek 2. Średnie oceny dla obszarów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Analiza odpowiedzi badanej zbiorowości pozwala zauważyć, że najwyższe oceny badani przyporządkowali trzem obszarom: *Zachowania bezpieczne*, *Proces szkolenia w zakresie BHP*, *Atmosfera w miejscu pracy*. W obszarach tych zwracają uwagę wysokie wartości przyznawane kategoriom związanych z relacjami z przełożonymi i współpracownikami. Nieznacznie niżej oceniono obszary *Zaangażowanie kierownictwa* oraz *Zaplecze techniczne*. Obszar oceniany najniżej to *Tempo pracy i poziom zmęczenia*.

Tabela 3. Szczegółowe wyniki badania obszarów klimatu bezpieczeństwa

lp.	Obszar	Średnia ocena obszaru	Ogólny zakres pytania diagnozującego	Średnia ocena pytania
1	Partycypacja pracowników w sprawach bezpieczeństwa	3,14	Zaangażowanie w proces oceny ryzyka zawodowego	3,13
	Konsultacje z pracownikami w sprawach bezpieczeństwa		3,36	
	Możliwość testowania środków ochrony		2,71	
	Pracownicy członkami zespołów doskonalących bezpieczeństwo		2,97	
	Informowanie projektach dotyczących bezpieczeństwa		3,52	
Wartość sumaryczna dla obszaru 1:				15,69
2	Zachowanie bezpieczne	3,76	Wykonywanie zadań niezgodnie z zasadami BHP	3,35
	Ocena porządku na stanowisku pracy		4,31	
	Stosunek do poleceń przełożonego związanych z BHP		3,96	
	Występowanie zachowań ryzykownych		3,86	
	Omijanie przepisów BHP w działaniach rutynowych		3,33	
Wartość sumaryczna dla obszaru 2:				18,80
3	Zaangażowanie kierownictwa	3,61	Zainteresowanie kierownictwa sprawami BHP	3,69
	Zlecenie wykonanie zadań niezgodnie z zasadami BHP		3,80	
	Stosunek przełożonego do lekceważenia zasad BHP		3,51	
	Lekceważenie zasad bezpieczeństwa przez przełożonych		3,66	
	Czas i jakość istotniejsze niż bezpieczeństwo		3,41	
Wartość sumaryczna dla obszaru 3:				18,07
4	Modelowanie i wzmacnianie bezpiecznych zachowań w organizacji	3,06	Promowanie zachowań bezpiecznych	2,96
	Informacje zwrotne o sposobach wykonania pracy		3,26	
	Przełożony jako wzór w zakresie bezpieczeństwa		3,08	
	Uczestnictwo przełożonych w akcjach dotyczących BHP		2,92	
	Motywowanie do pracy bezpiecznej		3,08	
Wartość sumaryczna dla obszaru 4:				15,30
5	Zarządzanie ryzykiem w miejscu pracy	3,09	System informacji o wypadkach	2,77
	Omawianie wypadków		3,16	
	Rejestr zdarzeń potencjalnie wypadkowych		3,23	
	Informowanie zagrożeniach i działaniach profilaktycznych		3,09	
	Prowadzone alarmów, praktycznych ćwiczeń		3,19	
Wartość sumaryczna dla obszaru 5:				15,44
6	Zaplecze techniczne i ergonomia	3,64	Cykliczne przeglądy maszyn	3,85
	Oznakowanie miejsc niebezpiecznych		3,56	
	Zasady poruszania się po zakładzie są jasno określone		3,62	
	Zasady wykonywania remontów maszyn i urządzeń		3,55	
	Oznakowanie elementów sterowniczych maszyn		3,60	



lp.	Obszar	Średnia ocena obszaru	Ogólny zakres pytania diagnozującego	Średnia ocena pytania
Wartość sumaryczna dla obszaru 6:				18,18
7	Tempo pracy i poziom zmęczenia	2,59	Ocena ilości zadań do wykonania każdego dnia	2,484
			Występowanie presji czasu	2,429
			Ocena zmęczenia	3,011
			Ocena zmienności rozkładu zadań	2,473
			Ocena dolegliwości mięśniowo-szkieletowych	2,538
Wartość sumaryczna dla obszaru 7:				12,90
8	Proces szkolenia w zakresie BHP	3,74	Zapoznanie z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku pracy	3,81
			Poinformowanie o sposobach ochrony przed zagrożeniami	3,76
			Znajomość metod udzielania pierwszej pomocy	3,63
			Znajomość obowiązków w zakresie BHP	3,88
			Przeprowadzanie instruktażu stanowiskowego	3,63
Wartość sumaryczna dla obszaru 8:				18,70
9	Atmosfera w miejscu pracy	3,72	Ocena relacji z przełożonym	3,66
			Ocena zaufania do współpracowników	3,63
			Ocena relacji z kolegami w zakładzie pracy	4,12
			Ocena procesu komunikacji w zespole	3,47
			Ocena wykonywania pracy w zespole	3,73
Wartość sumaryczna dla obszaru 9:				18,60
10	Polityka organizacji w zakresie zarządzania BHP	3,31	Działania poprawiające stanu BHP	3,66
			Istnienie planu doskonalenia BHP	3,19
			Bezpieczeństwo jako priorytet	3,44
			Prowadzenie działań z zakresu BHP w sposób ciągły	3,29
			Tylko wypadek lub kontrola wyzwała działania z zakresu BHP	3,00
Wartość sumaryczna dla obszaru 10:				16,57

Źródło: opracowanie własne na podstawie Kwestionariusza Klimatu Bezpieczeństwa M. Znajmieckiej-Sikory oraz wyników badań ankietowych.

## Podsumowanie

Ważne jest, aby prowadzić badania pozwalające ocenić, jakie czynniki mają wpływ na poprawę bezpieczeństwa pracy. Istotnym elementem pomiaru kultury bezpieczeństwa pracy jest ocena klimatu bezpieczeństwa, specyficznej atmosfery miejsca pracy. Badanie klimatu bezpieczeństwa pozwala określić postawy pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także diagnozuje procedury funkcjonujące w organizacjach. Pozwala zidentyfikować obszary występowania problemów i zaplanować działania korygujące. Umożliwia ocenę efektywności wprowadzanych planów

poprawy. Dostarcza informacji, jak firma jest postrzegana przez pracowników, poprawia komunikację. Pozwala ocenić potrzeby szkoleniowe, zwiększa motywację pracowników.

Istotne jest prowadzenie badań pozwalających na określenie poziomu kultury bezpieczeństwa jednostek, zwłaszcza w odniesieniu do takich populacji, jak uczestnicząca w badaniu. Poznając postawy oraz wyznawane wartości, można próbować je kształtować, odpowiednio modyfikując programy nauczania i wprowadzając treści podkreślające znaczenie bezpiecznych zachowań, a także funkcjonowania w bezpiecznym środowisku. Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa, jej doskonalenie, ma szczególne znaczenie dla studentów kierunku zarządzanie.

### *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie, jako element zarządzania firmą w ocenie studentów* *Streszczenie*

Celem artykułu jest ukazanie kultury bezpieczeństwa jako istotnego elementu zarządzania firmą, oraz roli, jaką odgrywa kształtowanie kultury bezpieczeństwa w zarządzaniu firmą. Pojęcie kultury bezpieczeństwa można odnieść zarówno do społeczeństwa czy przedsiębiorstwa, jak i do jednostki. Poczucie osobistej odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa przekłada się na kulturę bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach. W badaniach posłużono się narzędziem pozwalającym na ocenę klimatu bezpieczeństwa, co pośrednio pozwala na monitorowanie poziomu kultury bezpieczeństwa. Badanie klimatu bezpieczeństwa pozwala określić postawy pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także diagnozuje procedury funkcjonujące w organizacjach.

**Słowa kluczowe:** zarządzanie bezpieczeństwem, kultura bezpieczeństwa, klimat bezpieczeństwa, metody badań kultury bezpieczeństwa

### *Shaping safety culture in a business enterprise as an element of business management in students' assessment* *Abstract*

The paper aims to present safety culture as a major component of business management, and the role of shaping safety culture in company management. The concept of safety culture can be applied to society as a whole, or to an enterprise, as well as to individuals. The sense of personal responsibility for safety issues translates into the safety culture in enterprises. The study has applied a tool which allows to assess the safety climate, which indirectly allows monitoring the level of safety culture. The research in the safety climate allows to determine employees' attitudes in the field of occupational health and safety, and to diagnose the procedures functioning in different organisations.

**Key words:** safety management, culture of safety, safety climate, safety culture research methods

## **Формирование культуры безопасности на предприятии как элемент управления компанией в оценке студентов**

### **Резюме**

В статье рассмотрено проблему культуры безопасности как важного элемента управления компанией, а также роль, которую играет формирование культуры безопасности в управлении компанией. Понятие культура безопасности можно применить относительно к обществу, предприятию и отдельному человеку. Чувство личной ответственности за вопросы безопасности влияет на культуру безопасности на предприятиях. В исследовании использовано инструменты, позволяющие оценить состояние безопасности, что косвенно предоставляет возможность контролировать уровень культуры безопасности. Исследование состояния безопасности позволяет определить отношение сотрудников к проблемам безопасности и гигиены труда, а также диагностирует процедуры, задействованные в организациях.

**Ключевые слова:** управление безопасностью, культура безопасности, состояние безопасности, методы исследования культуры безопасности

